

Gütebereich II

2.2.8 Integrationsmanagement Konzept der ALTERNatives Wohnen eG

1. Vorwort/ Einleitung

Das Unternehmen ALTERNatives Wohnen eG ist ein Anbieter zur Sicherstellung der ambulanten, pflegerischen Versorgung pflegebedürftiger Menschen in der Region Niedersachsen und Nordrheinwestfalen.

Der Schwerpunkt unseres Angebotes ist, Menschen in kleinen Pflegewohngemeinschaften, in Ihrem persönlichen Umfeld, mit Unterstützung im Rahmen der häuslichen Krankenpflege, z.B. der Grund- u. Behandlungspflege, ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Zur Unterstützung und Gewährleistung einer kontinuierlichen und qualitativ hochwertigen Versorgung kommt es in Deutschland aktuell zu einem immer größeren Personalmangel an Pflegekräften.

Um diesem Trend entgegen zu wirken, setzen wir seit Jahren erfolgreich auch Mitarbeitende Pflegekräfte aus dem europäischen sowie nicht europäischen Ausland ein.

In diesem Integrationsmanagementkonzept wollen wir transparent den Weg von einem Erstkontakt bis zur festen Integration in der deutschen Gesellschaft, insbesondere der regionalen Pflegelandschaft aufzeigen.

Unser Ziel ist es, ausländische Pflegekräfte als regelmäßige und feste Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie dauerhaft zu etablieren.

Dieser Prozess wird regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst.

2. Vorbereitungen nach der Anwerbung

ALTERNatives Wohnen eG hat einen unterstützten Prozess erstellt, in dem Formalitäten aufgelistet sind, die für eine Aus- und Einreise sowie Arbeitsaufnahme in Deutschland erledigt werden müssen. Abhängig von den beteiligten Ländern sind hierbei verschiedene Prüf- und Bewilligungsbehörden zu berücksichtigen. Folgende Bereiche sind hier besonders relevant:

- **Arbeitsvertrag**

Der Arbeitsvertrag regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält vor Arbeitsbeginn den Arbeitsvertrag schriftlich, auf Deutsch, bzw. in Englisch oder in der üblichen Landessprache der neuen Mitarbeitenden.

- **Visum für Deutschland**

Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen für die Einreise ein Visum, das zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Dem Visumverfahren vorgelagert sind die Verfahren zur Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis sowie zur Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen beruflichen Qualifikation.

Wir begleiten und unterstützen aktiv:

- bei der Klärung der Einreisevoraussetzungen der Fachkraft
 - bei der Vorbereitung für die Prüfung der ausländerrechtlichen Voraussetzungen
 - bei dem Betreiben des Anerkennungsverfahrens
 - bei der Beachtung der Fristen aller beteiligten Behörden
dem Beibringen der erforderlichen Dokumente in der richtigen Qualität
 - bei dem Einholen der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit
- **Anerkennungsverfahren**
 - Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung
 - Hinweis auf das Informationsportal der Bundesregierung: anerkennung-in-deutschland.de
 - Antrag auf Anerkennung schon vor Einreise der Pflegefachkraft
 - Feststellung der die ausländische Berufsqualifikation (Gleichwertigkeitsprüfung)
 - Evtl. Begleitung zur Umsetzung eines Feststellungsbescheid (sog. Defizitbescheides)
- **Sprachkenntnisse**

Um in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachkraft zu erhalten, bedarf es nicht nur einer berufsfachlichen Anerkennung, sondern in der Regel auch eines Sprachniveaus der deutschen Sprache auf B2-Level der Kompetenzskala des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER). Im Falle der Einreise zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme (nach § 16d AufenthG) können auch Visa und eine vorläufige Arbeitserlaubnis für Pflegefachkräfte vergeben werden, die ein B1-Niveau nach GER nachweisen. In diesem Falle müssen die deutschen Sprachkenntnisse bis zu einem Sprachniveau von B2 GER vor oder während der Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme nachgeholt werden.

Doch auch Deutsch auf B1 GER Niveau muss erst einmal erlernt werden. Wenn eine Person nicht schon deutsche Sprachkenntnisse hat, ist es nötig, gemeinsam nach Lösungen für einen strukturierten Spracherwerb zu suchen. Dabei sollte auf zertifizierte Sprachanbieter im Ausland geachtet werden. Nicht zu vergessen ist, dass auch halb- oder ganztägige Sprachkurse finanziert werden müssen. Ebenso wie der Lebensunterhalt der Pflegefachkräfte, die zu dieser Zeit Sprachschüler*innen sind. Nicht zuletzt muss zur Beantragung des Visums auch eine Prüfung bei einer zertifizierten Sprachschule absolviert werden, um den Sprachstand nachweisen zu können.

3. Ankommen und erste Tage

Nach der Zeit der Anwerbung, Organisation und des Dokumentenmanagements, wird die konkrete Einreise besprochen und abgestimmt.

Das genaue Einreisedatum wird kommuniziert und die nächste Phase der Vorbereitungen abgestimmt. Das Ankommen und die ersten Tage in Deutschland werden gemeinsam geplant.

Idealerweise ist bis zu diesem Zeitpunkt bereits ein engmaschiger und vertrauensvoller Kontakt z.B. über Telefonate und Videokonferenzen aufgebaut worden. Absprachen darüber, was in den ersten Tagen, Wochen und Monaten geschehen soll, werden in eine Zeitstrahl/ Ablaufplan mit den notwendigen Detail abgestimmt und entsprechende Partner vor Ort informiert.

Für die neuen Mitarbeitenden eines Unternehmens sind die ersten Tage nach der Einreise eine besondere und oft emotional wichtige Zeit, von der meist ein Leben lang berichtet wird. Und auch für das Unternehmen sind es symbolträchtige Tage, die gut vorbereitet sein wollen.

Einen Empfang bereiten

Es liegt nahe, den Ankommenden einen herzlichen Empfang zu bereiten:

Uns als Unternehmen ist es wichtig, die neuen Mitarbeitenden bei ihrer Ankunft in Deutschland persönlich zu empfangen. Dazu findet sich eine Delegation am Flughafen oder (Bus-)Bahnhof ein, begrüßt die Ankommenden und bringt sie zu ihrer ersten Unterkunft.

Dauer und Umfang eines Begrüßungskomitees nach der Ankunft gestaltet sich individuell nach den Wünschen und Bedürfnissen der Ankommenden aus.

Im Unternehmen angekommen

Das erste Mal erscheinen an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz wird abgestimmt und organisiert. Auch hier ist eine offizielle Begrüßung im Team Bestandteil unserer Integration.

Die neuen Mitarbeitenden werden sowohl im Kollegen*innenkreis als auch im Kontext von Pflegeeinrichtungen den Bewohner*innen kurz vorgestellt.

Privates

Wann immer möglich, findet sich aus dem Unternehmen ein freiwilliger Kreis von Mitarbeitenden oder bereits zuvor integrierten Mitarbeitenden, der für die ersten Tage ein paar gemeinsame Unternehmungen anbietet bzw. organisiert.

Auch erste Kontakte zu anderen Organisationen, so z.B. zu Glaubensgemeinschaften, Sportvereinen oder anderen Interessengemeinschaften werden entwickelt.

So versuchen wir den neu Ankommenden direkt die Möglichkeit zu schaffen, schnell ein soziales Netzwerk aufzubauen, unabhängig vom Arbeitsplatz.

Orientierung, Einarbeitung und Anerkennungs- verfahren

Ziel ist es, neue Mitarbeitende möglichst schnell und unterstützend bis zur Berufsanerkennung und -zulassung als Pflegefachkraft zu begleiten.

Hier unterstützen:

- Integrationsmanager*innen
- Übersichtspläne, Dokumente zur Orientierung
- Zeit für die Einarbeitung
- Zeit für privates Ankommen, Erholung
- Orientierung mit betrieblichen Verpflichtungen

Nichts vorenthalten und nicht überfordern

Diese erste Zeit steckt voller wichtiger Termine. Wir wollen die neu eingetroffenen Mitarbeitenden dennoch nicht überfordern.

Ein internationaler Umzug, ein direkter Arbeitsstart, der Anerkennungsprozess, fachliches Lernen und Sprachenlernen, all dies ist anstrengend und wird von Person zu Person unterschiedlich bewältigt.

Eine kontinuierliche Abstimmung mit den jeweiligen Mitarbeitenden ist uns wichtig um gemeinsam Entscheidungen zu treffen und zu tragen.

Social Media Präsenz

Eine soziale Medien Präsenz ist in der Frühphase oft existenziell. Kontakte in das bisherige vertraute, soziale Umfeld zu halten und zu pflegen, ist in dieser Phase enorm wichtig und kann positiven Halt geben. Hier unterstützen:

- Facebook, Instagram oder Twitter – eigene Präsenz aufbauen und unterstützen
- zeitgemäße Kommunikationsplattformen verwenden
- Social Media Präsenz schon vor Anwerbung ermöglichen
- neuen Arbeitgeber und den Arbeitsplatz in Deutschland kennen lernen
- möglichst niedrigschwellige Kommunikationsplattform, wenn möglich Verkehrssprache

Willkommensmappe bereitstellen

Zur Orientierung wird eine „Willkommensmappe“, in der die wichtigsten Informationen zum Unternehmen aber insbesondere auch zum Alltagsleben in Deutschland dargestellt sind.

Die Willkommensmappe ist in verschiedenen Sprachen vorrätig.

Diese bietet den Neuankommenden ein wichtiges Nachschlagewerk.

4. Unterstützung beim Relocation Management

Unterstützung beim Umzug

Mit der Anwerbung einer Pflegefachkraft aus dem Ausland ist auch immer ein internationaler Umzug verbunden, der gut organisiert sein muss. Dies liegt grundsätzlich in der privaten Verantwortung der*des Angeworbenen. Zur Steigerung der eigenen Attraktivität übernehmen wir als zukünftiger Arbeitgeber einen Teil des so genannten „Relocation Services“.

Relocation Service umfasst bei uns die Begleitung oder Übernahme von Formalitäten, Behördengängen und Wohnraumsuche. Zum Anfang stellen wir auch eigenen Wohnraum als Übergangslösung zur Verfügung.

Die Finanzierung dieser Dienstleistung hängt von den Abmachungen des anwerbenden Unternehmens und der angeworbenen Person ab.

Welche Leistungen umfasst unser Relocation Service?

Wir sorgen für Transparenz gegenüber den Arbeitnehmenden und informieren im Vorfeld, was für sie übernommen wird, was bereitgestellt werden kann und wobei wir unterstützt anbieten können. So z.B:

- Wünsche bezüglich der Umzugsorganisation, soweit möglich, werden berücksichtigt
- Welche Teile des Umzugs sollen von Dienstleistenden übernommen werden und welche nicht?
- Wie geht man mit unvorhersehbaren Schwierigkeiten im Umzugsmanagement um?

So wird sichtbar, welche Bereiche übernommen werden und wie diese umgesetzt werden.

Unterstützung bei Formalitäten

Gerne unterstützen wir in den Bereichen:

- Antragstellung im Rahmen der Integration,
- Begleitung bei Behördengängen,
- der Eröffnung eines Bankkontos und ähnlichen Angelegenheiten
- dem Weg zur vollen Berufsankennung und -Zulassung
- die Anmeldung einer Wohnsitzadresse in Deutschland
- die Teilnahme an einem Anerkennungsverfahren
- die Meldung bei der Ausländerbehörde; die Einholung der Arbeitserlaubnis

Für derartige Dienstleistungen wird eine Vollmacht der angeworbenen Person bzw. ihrer Angehörigen eingeholt um stellvertretend aktiv werden zu können.

Wohnraum organisieren

Wohnraum organisieren ist vor der Einreise aus Drittstaaten der angeworbenen Personen nicht möglich, angemessenen Wohnraum eigenständig zu mieten oder gar zu kaufen, unterstützen wir hier mit Übergangslösungen.

So stellen wir sicher, dass die frisch eingereisten Personen zunächst eine Unterkunft zur Verfügung haben und sich selbstständig, bei nächster Gelegenheit (erfahrungsgemäß innerhalb von sechs bis acht Monaten) einen ihnen zusagenden Wohnraum suchen sowie einrichten.

Zwei Möglichkeiten sind erprobt:

1. Arbeitgeber*innen stellen Wohnraum zur Verfügung

- Wir stellen unseren international angeworbenen Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis übergangsweise angemessenen Wohnraum kostenpflichtig zur Verfügung
- Wir stellen ausreichend Informationen über Wohnungsgröße und Wohnausstattung sowie die damit verbundenen Kosten zur Verfügung

2. Über ein Relocation Service wird Wohnraum auf dem freien Markt gefunden

- Wir unterstützen bei der Suche nach geeignetem Wohnraum auf dem freien Wohnungsmarkt. Hier nutzen wir unsere gute regionale Vernetzung.
- Selbstverständlich unterstützen wir auch, wenn aus dem Ausland einreisende Pflegefachkräfte Wohnraum für die erste Zeit selbst organisieren z.B: indem sie bei der Familie oder bei Bekannten einziehen – oder sich über Internetportale eigene Lösungen suchen
- Ist der Nachzug jeweiliger Partner bzw. Partnerinnen im Rahmen des Familiennachzuges beabsichtigt, unterstützen wir auch hier im Rahmen der Möglichkeiten.

Mobilität gewährleisten

- Die Mobilität am neuen Lebensort unterstützen wir aktiv durch z.B.
 - Dienstkraftfahrzeuge
 - Fahrdienste
 - Jobticket für den ÖPNV
 - Fahrrad

Grundsätzlich unterstützen wir insbesondere in den ersten Wochen nach der Einreise bei der Erschließung ihrer Mobilitätsmöglichkeiten.

Internetzugang sicherstellen

Wichtig ist uns, dass unsere ausländischen Fachkräfte über das Internet die Möglichkeit haben, mit der Familie, Angehörigen sowie Arbeitskollegen*innen in den Austausch zu kommen bzw. diese Beziehungen zu erhalten.

Daher verfügen unsere Unterkünfte auch über einen Internetzugang.

5. Anerkennungsprozess organisieren

Den Anerkennungsprozess unterstützen

Die fachliche Berufsankennung und Berufsausübungserlaubnis sind ein entscheidender Teil einer internationalen Personalanwerbung von Pflegefachkräften.

Es liegt auf der Hand, dass die Unterstützung, die wir als Unternehmen unseren Pflegefachkräften im Anerkennungsprozess zukommen lassen, ein Indikator für die gelebte Willkommenskultur und ein wichtiger Baustein nachhaltiger betrieblicher und fachlicher Integration ist.

Der berufsfachliche Anerkennungsprozess in Deutschland

Die angeworbene Pflegefachkraft kann nach § 16d AufenthG zum Zweck der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach Deutschland einreisen. Vor Einreise – und damit auch vor der Visumserteilung – muss bereits der Antrag zur Berufsankennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle mit allen notwendigen Unterlagen und einer Angabe zum gewünschten Referenzberuf (Pflegefachmann / Pflegefachfrau nach PflBG bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger*in nach KrPflG, bzw. auch die*der Altenpfleger*in und die*der Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*in) eingegangen sein.

Die jeweilige Anerkennungsbehörde nimmt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung vor.

Im Falle von Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem Feststellungsbescheid (sog. Defizitbescheid) benannt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen.

Die fehlenden Inhalte können beispielsweise im Rahmen eines individuell abgestimmten Anpassungslehrgangs kompensiert werden. Alternativ besteht die Möglichkeit eine Kenntnisprüfung (direkt bzw. mit einem vorangegangenen Vorbereitungskurs) abzulegen. Sowohl die Kenntnisprüfung als auch die Anpassungslehrgänge können bisher nur in Deutschland, also nach der Einreise, abgelegt werden.

Neben einer aktiven Begleitung informieren wir als Arbeitgeber die Pflegefachkraft über beide Wahlmöglichkeiten.

Zusätzlich bestehen sowohl für den Arbeitgebenden als auch die Pflegekraft die Möglichkeit, sich von Anerkennungsberatungsstellen über das [Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ \(IQ\)](#) im In- und Ausland beraten zu lassen.

6. Integrationsmanagement etablieren

Um unser angeworbenen Pflegefachkräfte aus dem Ausland im Unternehmen gut zu betreuen, haben wir die Position eines Migration-Coach / Integrationsmanager*innen geschaffen.

So können alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren zusammenhängen, kanalisiert und verantwortlich begleitet werden.

Unser Integrationsmanager*innen überwacht, koordiniert, lenkt alle strategisch relevanten Prozesse zur Förderung einer Willkommenskultur.

Unsere Ressourcen

Die Implementierung unseres Integrationsmanagers hat sich, in der Vergangenheit, bereits gelohnt. Die Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche sind klar definiert und somit erhalten und gewährleisten wir jederzeit einen transparenten Überblick, welchen Bearbeitungsstand, welche Prozesse angestoßen und sich aktuell in der Bearbeitung befinden.

Hierzu unterstützt uns ein entwickeltes Management Tool in der die einzelnen Schritte der Integration jederzeit nachvollziehbar sind.

So ist es uns möglich den Gesamtprozess dauerhaft nachzuvollziehen und evtl. rechtzeitig und aktuell korrigierend einzugreifen.

Wesentliche Aufgaben:

- Schaltzentrale für das Gesamtanliegen der erfolgreichen Integration
- Unterstützung bei der Auswahl des Rekrutierungskanals
- Hilfe bei der Entscheidung für eine*n Job-Bewerbende*n
- die Begleitung des Einreise-Managements:
- die Begleitung des Anerkennungsverfahrens:
- Ansprechpartner*innen der neu eingereisten Mitarbeitenden
- Ansprechpartner*innen für Vorschläge, Konflikte oder einfache Nachfragen
- Ansprechpartner*innen der Unternehmensführung
- Begleitung und Unterstützung im neuen Arbeits- und Lebensumfeld
- Absprachen mit möglichen Bildungsträgern, die Anpassungslehrgänge oder Vorbereitungskurse auf die Kenntnisprüfung anbieten

Vorteile unseres Konzeptes

- Es dient der eigenen Reflexion: Wurde an alles gedacht?
- Zuständigkeiten sind klar benannt, wer ist für was verantwortlich.
- Es schafft Transparenz, welche Maßnahmen geplant sind, aktuell laufen
- unser Konzept wird in regelmäßigen Abständen auf Aktualität und Richtigkeit überprüft

7. Einarbeitung anpassen

Die gute Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden ist einer der Schlüssel-Prozesse für das Gelingen einer erfolgreichen Integration.

Je besser eine Einarbeitung organisiert und umgesetzt wird, umso schneller können neue Mitarbeitende in die bestehenden Strukturen integriert werden.

Ein regelmäßiger Informationsaustausch zum konkreten Arbeitsplatz sowie darüber hinaus gehendes wichtiges Hintergrundwissen zum gesamten Unternehmen und dessen Betriebsabläufe sind wichtiger Bestandteil unserer Einarbeitung. Zudem wird unser Einarbeitungsprozess bei Bedarf regelmäßig angepasst.

Ein entsprechend strukturierter Einarbeitungsplan ist ebenfalls Bestandteil unseres Integrationsprozesses.

8. Teambuilding begleiten

Wie nimmt man das gesamte Team mit?

Neue Mitarbeitende und deren Integration in das Team sind in der Personalführung eine Routinesituation. Doch werden die neuen Kolleg*innen aus dem Ausland angeworben, widmen wir dem Teambuildingprozess besondere Aufmerksamkeit. So können Missverständnisse und Teamkonflikte bereits zu Beginn aufgefangen und die neue Situation zur Teamentwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

Das ganze Team ist wichtig

Es liegt in unserem Interesse, dass sich international angeworbene Mitarbeitende von Anfang an wohl fühlen. Unser Ziel ist eine möglichst langfristige Bleibeperspektive an ihrem neuen Arbeitsplatz aufbauen.

Unsere Strategie zielt darauf ab, „das ganze Team“ einzubeziehen, eine hohe Akzeptanz der „Neuen Mitarbeitenden“ zu erreichen, für mögliche Unterschiede und Konfliktpotenziale zu sensibilisieren um auch so Konflikte erst gar nicht entstehen zu lassen.

9. Kompetenzen erweitern

Vielfalt als Ressource für Willkommenskultur

Internationale Anwerbung von Pflegefachkräften stärkt die Pflege vor Ort und sorgt für Entlastung in den Pflegeteams.

Zuwanderung bringt mehr Vielfalt in die Teams und zwar sowohl in fachlicher als auch in sozialer und kultureller Hinsicht.

Für unsere Mitarbeitenden können Schulungen und Trainings sinnvoll sein, um das Vorhaben einer Willkommenskultur im ganzen Unternehmen weiter wachsen zu lassen.

Karrierewege eröffnen

International angeworbene Pflegefachkräfte können nach der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis und der Berufsankennung berufliche Perspektiven wahrnehmen.

Daher führen wir mit den Mitarbeiter*innen frühzeitig Gespräche, um herauszufinden, welche Fort- und Weiterbildungen im Rahmen einer beruflichen Perspektive von der jeweiligen Person gewünscht werden.

Wir wollen den Mitarbeitenden mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte Perspektiven für eine berufliche Entwicklung im Unternehmen aufzeigen.

10. Konflikte auffangen

Konflikte gehören dazu und sind normal

Meinungsverschiedenheiten, Reibungen und Konflikte gehören zum Berufsalltag dazu. Auch international angeworbene Pflegefachkräfte werden an konflikthafter Situationen beteiligt sein. Dabei ist der Umgang mit Konflikten nicht nur von Persönlichkeit zu Persönlichkeit, sondern auch von Kultur zu Kultur unterschiedlich.

Klare Regeln und Grenzen helfen hier allen Beteiligten sich zu orientieren.

Im Rahmen einer Willkommenskultur in unserem Unternehmen übernehmen wir Verantwortung dafür, dass Migrations-, Kultur- und religionsassoziierte Konflikte im Betrieb erkannt und aufgefangen werden.

Rassistische und fremdenfeindliche Ausprägungen werden nicht toleriert. Dazu gehört es auch, eine (rassistische) Diskriminierung sichtbar zu machen und mitunter auch im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gegen sie vorzugehen.

Unser offensiver Umgang mit diesen Themen bietet allen Beteiligten Sicherheit.

Sprachkompetenzen ausbauen

Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten als auch eine mangelnde fachliche Expertise oder auch allgemeine Schwäche können Konflikte noch verstärken.

Wir sind daher kontinuierlich aktiv, die deutschen Sprachkompetenzen unserer Mitarbeitenden über den bestandenen B2-Sprachtest hinaus zu fördern und zu stärken.

11. Partnerschaften und Mentoring

Wir unterstützen und begleiten alle Prozesse in diesem Konzept durch:

- benennen von „Paten“, Ansprechpartner sind namentlich benannt
- die praktischen Arbeiten werden durch Praxisanleiter unterstützt, begleitet und reflektiert
- ein Einarbeitungskonzept unterstützt bei der Nachvollziehbarkeit der Prozesse
- Ansprechpartner wie z.B. Teamleitung, Pflegedienstleitung sind benannt und deren Erreichbarkeit aufgezeigt
- ein Mentor koordiniert und unterstützt in der fachlichen Begleitung und ist benannt

12. Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen

Gesellschaftliche Integration ist uns wichtig

Es ist unser Ziel, international angeworbenen Pflegefachkräften nicht nur in die neue Arbeitssituation, sondern auch in das gesellschaftliche Miteinander zu integrieren.

Hierzu gehört das Verstehen und das Mitleben unserer Verfassung, Rechtsordnungen und gesetzlichen, gesellschaftlichen und sozialen Ordnung.

Es geht darum im öffentlichen Alltag mitzuwirken und das sichere Gefühl zu haben, willkommen zu sein und dazuzugehören.

Es geht um Freundschaften, um Anschluss in der Nachbarschaft, der Kommune und Region. Wir wollen unsere neu gewonnenen Mitarbeitenden dabei unterstützen.

Wir wollen als Arbeitgeber eine gesellschaftspolitische Teilhabe von international angeworbenen Pflegefachkräften positiv fördern z.B. durch:

- Informationen über regionale Vereine und Verbände
- eine individuelle Unterstützung, beim Zugang zu Netzwerken, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Glaubensgemeinschaften,
- die Vermittlung von persönlichen, notwendigen Kontakten
- ein Angebot von Seminaren und Programmen, die Themen der gesellschaftspolitischen Teilhabe abbilden

13. Mit Kündigung und Abwerbung umgehen

Selbstverständlich kann es immer wieder dazu kommen, dass eine international angeworbene Person den laufenden Prozess schon vor der Einreise oder in den ersten Monaten nach der Einreise abbricht. Auch das gezielte Abwerben durch Konkurrenzunternehmen nach erfolgreichem Abschluss des Anerkennungsverfahrens ist möglich.

Wir reflektieren hierzu fortlaufend wesentliche Aspekte:

Innerbetrieblichen Rahmenbedingungen?

- wie attraktiv sind wir als Arbeitgeber
- wie effektiv und zielgerichtet ist unser Anwerbeprozess
- wie sind Anwerbe- und Integrationsprozess in der Vergangenheit gelaufen
- was hätte besser laufen können
- sind Erwartungen und Möglichkeiten klar definiert und kommuniziert
- wurden Gründe für die Kündigung durch die*den Arbeitnehmende*n offen gelegt
- war unser Arbeitsplatzangebot attraktiv für die angeworbene Person
- welche Vorteile hat ein Angebot des Wettbewerbs
- welche Karriere- und Entlohnungsmöglichkeiten können wir als Arbeitgebende*r langfristig bieten?

Infrastrukturellen Rahmenbedingungen

- Lage des Betriebsstandort, ländlich oder Stadt
- infrastrukturelle Anbindungen zu Bahnhöfen und Flughäfen, Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz
- wir befinden uns in einem internationalen Wettbewerb

Dieses Integrationsmanagementkonzept wird regelmäßig evaluiert und angepasst.

Bearbeitungsstand: 03.02.2022